

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu faktor internal yang turut menentukan keberhasilan organisasi adalah budaya organisasi. Budaya organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam suatu organisasi karena budaya organisasi dapat melakukan sejumlah fungsi, seperti: menciptakan perbedaan dengan organisasi lain, menciptakan identitas organisasi, dan memudahkan terciptanya komitmen yang luas terhadap kepentingan bersama.

Sebuah budaya organisasi yang kuat akan mendukung tercapainya tujuan organisasi dalam bidang produktivitas, pelayanan konsumen, dan kepuasan karyawan yang merupakan asset perusahaan yang penting. Budaya organisasi yang kuat akan membantu perusahaan dalam memberikan kepastian kepada seluruh karyawan untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembangnya perusahaan. Budaya organisasi dapat memberikan standar yang tepat untuk apa yang harus dilakukan oleh karyawan.

Robbins (2003) menyatakan bahwa budaya merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Menurut Schein dalam Sobirin (2007:132), budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang dianut bersama oleh sekelompok orang setelah sebelumnya

mereka mempelajari dan meyakini kebenaran pola asumsi tersebut sebagai cara untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang berkaitan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Menurut Duncan dalam Kasali (1994: 109), tujuan budaya adalah melengkapi para anggota organisasi dengan identitas organisasi dan menimbulkan komitmen terhadap nilai-nilai yang dianut organisasi. Budaya organisasi berfungsi membentuk sikap dan perilaku karyawan. Pemahaman karyawan akan budaya organisasi tempat mereka bekerja akan memberi efek yang kuat pada kerja keseharian mereka.

Budaya organisasi telah diteliti dan dikaji dari berbagai perspektif, mulai dari sosiologi, antropologi, psikologi, sampai disiplin terapan seperti manajemen dan komunikasi organisasi. Pengkajian budaya organisasi memiliki arti penting karena ia turut membangun konstruksi perilaku organisasi secara keseluruhan. Dengan memetakan budaya organisasi, dan dari variabel yang dikaji dapat diperoleh gambaran yang lebih jelas tentang fenomena sebuah organisasi.

Karya tulis ilmiah ini merupakan salah satu usaha yang bertujuan untuk mengetahui karakteristik budaya organisasi, yang didasarkan pada hasil penelitian di organisasi 'Taman Pintar Yogyakarta.' Penelitian yang dilakukan merupakan suatu studi deskriptif dengan menggunakan teknik analisis kuantitatif.

B. Rumusan Masalah

Agar penelitian ini memiliki arah yang jelas, maka terlebih dahulu dirumuskan permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah *“Bagaimana karakteristik budaya organisasi di Taman Pintar Yogyakarta”*

C. Tujuan Penelitian

Penelitian bertujuan untuk mengetahui karakteristik budaya organisasi di Taman Pintar Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Untuk membantu dalam memahami lebih jelas tentang budaya organisasi

2. Manfaat Praktis

Dapat digunakan sebagai bahan evaluasi oleh Taman Pintar Yogyakarta dalam meningkatkan Budaya Organisasi

E. Kerangka Konseptual

1. Budaya

Menurut Stoner (1995: 181) budaya (*culture*) adalah gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, metafora, dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota tertentu. Sedangkan menurut Alisyahbana (dalam Suparno, 2004: 31), budaya merupakan manifestasi dari cara berfikir. Menurutnya, pola kebudayaan itu sangat luas mencakup di dalamnya perasaan, karena perasaan juga merupakan maksud dari pikiran.

Kemudian Perucci dan Hamby (dalam Tampubolon, 2004: 184) mendefinisikan budaya sebagai segala sesuatu yang dilakukan, dipikirkan, dan diciptakan oleh manusia dalam masyarakat, termasuk pengakumulasian sejarah dari objek-objek atau perbuatan yang dilakukan sepanjang waktu.

Sweeney dan McFarlin (2002: 334) mengemukakan bahwa budaya secara ideal mengkomunikasikan pesan-pesan tentang bagaimana kita melakukan sesuatu atau bertindak. Dengan pemikiran tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa budaya memberikan arahan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku, bersikap dan bertindak dalam suatu komunitas tertentu (organisasi, perusahaan, atau masyarakat).

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas maka dapat disimpulkan budaya adalah segala sesuatu yang merupakan hasil pemikiran dan kemudian dilakukan dalam kehidupannya. Hasil pemikiran tersebut

dapat berupa pengetahuan, kepercayaan, kesenian, nilai-nilai dan moral yang didapat dari interaksi manusia dengan lingkungannya baik interaksi terhadap alam maupun terhadap manusia lain dalam kehidupan bermasyarakat.

2. Organisasi

Menurut Stoner (1995: 6), organisasi adalah dua orang atau lebih yang bekerjasama dalam cara yang terstruktur untuk mencapai sejumlah sasaran spesifik. Sedangkan Gers (dalam Supardi dan Anwar, 2004: 5) mengatakan organisasi merupakan tata hubungan antara orang-orang untuk dapat memungkinkan tercapainya tujuan bersama dengan adanya pembagian tugas dan tanggungjawab.

Bagi Malinowski (dalam Cahyani, 2004: 2), organisasi merupakan suatu kelompok orang yang bersatu dalam tugas-tugas, terkait pada lingkungan tertentu, menggunakan alat teknologi dan patuh pada peraturan. Sedangkan Sobirin (2007: 7) mendefinisikan organisasi sebagai unit sosial atau entitas yang didirikan oleh manusia untuk jangka waktu yang relatif lama, beranggotakan sekelompok manusia, mempunyai kegiatan yang terkoordinir, teratur dan terstruktur, didirikan untuk mencapai tujuan tertentu dan mempunyai identitas diri yang membedakan satu entitas dengan entitas lainnya.

Selanjutnya Rivai (dalam Kartono 2003 : 1883) organisasi merupakan wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil

yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah suatu kelompok terstruktur yang terdiri dari orang-orang yang memiliki satu tujuan tertentu dan bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari pengertian diatas pula dapat dikatakan organisasi merupakan sebagai proses kerjasama yang didalamnya terdapat struktur yang merupakan wadah untuk menghimpun anggota-anggota organisasi untuk melaksanakan kerjasama. Struktur tersebut memuat unit-unit kerja sebagai pengelompokan tugas-tugas atau pekerjaan sejenis dari penjenjang dari yang terendah sampai yang tertinggi.

3. Budaya Organisasi

Menurut Davis (dalam Lako, 2004: 29) budaya organisasi merupakan keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Hal yang sama juga diungkapkan Mangkunegara (2005:113), bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal

Selanjutnya Robbins (dalam Tampubolon, 2004: 190) berpendapat budaya organisasi merupakan perekat sosial yang mengikat anggota-anggota organisasi secara bersama-sama melalui nilai-nilai, norma-norma standar yang jelas tentang apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan dan dikatakan oleh anggotanya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasi tersebut.

Menurut Robbins (dalam Tika, 2006:10) terdapat beberapa karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan, akan menjadi budaya yaitu :

1. Inisiatif individu

Sejauh mana organisasi memberikan kebebasan kepada setiap pegawai dalam mengemukakan pendapat atau ide-ide dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Inisiatif individu tersebut dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi.

2. Toleransi terhadap tindakan beresiko

Sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko dalam mengambil kesempatan yang dapat mengembangkan dan memajukan organisasi. Tindakan yang beresiko yang dimaksudkan adalah segala akibat yang timbul dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dilakukan oleh pegawai.

3. Pengarahan

Sejauh mana pimpinan suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan, sehingga para pegawai dapat memahaminya dan segala kegiatan yang dilakukan para pegawai mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi.

4. Integrasi

Sejauh mana organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.

5. Dukungan manajemen

Sejauh mana para pemimpin organisasi dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap pegawai. Dukungan tersebut dapat berupa adanya upaya pengembangan kemampuan para pegawai seperti mengadakan pelatihan.

6. Kontrol

Pengawasan dari para pemimpin terhadap para pegawai dengan menggunakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi.

7. Sistem imbalan

Sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.

8. Toleransi terhadap konflik

Sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka guna memajukan organisasi, dan bagaimana pula tanggapan organisasi terhadap konflik tersebut. Konflik dapat diartikan sebagai ketidaksetujuan antara

dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumberdaya yang langka secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama-sama dan atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda.

9. Pola komunikasi

Sejauh mana komunikasi dalam organisasi yang dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal dapat berjalan dengan baik.

F. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian

Penelitian mengenai “Karakteristik budaya organisasi di Taman Pintar Yogyakarta” ini termasuk jenis penelitian deskripsi-kuantitatif yaitu suatu jenis penelitian yang berupaya menggambarkan apa adanya variabel, gejala, keadaan atau fenomena tertentu yang diteliti. Penelitian dekriptif dimaksudkan untuk pengukuran yang cermat terhadap fenomena sosial tertentu (Masri Singaribun, 1998 : 4).

Penelitian ini mengukur pola keyakinan yang membentuk karakteristik yang ada di Taman Pintar Yogyakarta digunakan indikator-

indikator antara lain inisiatif individu, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, dan pola komunikasi.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian untuk penulisan KTI ini dilakukan di Taman Pintar Yogyakarta yang terletak di kawasan pusat Kota Yogyakarta, tepatnya di Jl. Panembahan Senopati No. 1-3 Yogyakarta.

3. Metode Pengumpulan Data

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh dan berkaitan langsung dengan permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini, yaitu mengenai karakteristik budaya organisasi di Taman Pintar Yogyakarta. Pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalah :

1. Kuesioner

Kuesioner dibuat dengan menggunakan lima alternatif pilihan jawaban (skala Likert) untuk menangkap persepsi responden atas karakteristik budaya organisasi di Taman Pintar Yogyakarta. Lima alternatif pilihan jawaban itu adalah: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), Sangat Setuju (SS).

b. Data sekunder

Pengumpulan data sekunder ini akan dilakukan melalui studi kepustakaan, yaitu dengan mencari bahan referensi atau dokumen yang berkaitan dengan persoalan yang sedang diteliti.

4. Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Taman Pintar Yogyakarta, yaitu sebanyak 205 orang.

b. Sampel

Menurut Arikunto (1991:107) apabila populasinya lebih dari 100 orang, maka diambil diantara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih. Dengan mengacu kepada pendapat Arikunto di atas, maka penulis mengambil sampel sebanyak 50% dari jumlah populasi yaitu sebesar 102 orang. Pengambilan sampel dari populasi penelitian ini menggunakan teknik penentuan sampel acak sederhana (*simple random sampling*).

5. Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Langkah awal dalam analisis data adalah mengkode data berdasarkan daftar pertanyaan yang telah disusun dari kuisioner penelitian. Data yang

dikoding tersebut kemudian dimasukkan ke dalam tabel distribusi frekuensi (analisis persentase).

Adapun secara khusus fungsi tabel frekuensi ini adalah:

- a. Mengecek apakah jawaban responden atas suatu pertanyaan konsisten dengan jawaban atas pertanyaan lainnya.
- b. Mendapatkan gambaran ciri atau karakteristik responden atas dasar analisis satu variabel tertentu.

Teknik yang digunakan menentukan kategori tiap jawaban diperoleh dengan menghitung nilai rata-rata dari tiap jawaban responden yang dikelompokkan meliputi Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Setiap jawaban responden akan diberi skor sebagai berikut : SS (skor 5), S (skor 4), N (skor 3), TS (skor 2), STS (skor 1).

Selanjutnya nilai rata-rata tadi dibandingkan dengan kriteria penentuan skor sebagai berikut (Suliyanto, 2006: 88):

- a. Jumlah item pertanyaan: 5

Skor tertinggi per item: 5

Dengan demikian skor tertinggi yang bisa dicapai: $5 \times 5 = 30$

Skor terendah per item 1

Dengan demikian skor terendah yang bisa dicapai: 6×1

Untuk mencari *Interval* yaitu:

$$\begin{aligned}
 Interval &= \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Kategori}} \\
 &= \frac{25 - 5}{5} \\
 &= 4
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan diperoleh dari jumlah skor terbesar dikurangi skor terkecil, selisih yang didapat akan menjadi *range* untuk menentukan kategori penilaian responden. Hasilnya adalah sebagai berikut:

- Sangat Tidak Setuju (STS) : skor < 5
- Tidak Setuju (TS) : skor 6 – 10
- Netral : skor 11 – 15
- Setuju (S) : skor 16 – 20
- Sangat Setuju (SS) : skor > 21
-

b. Jumlah item pertanyaan: 30

Skor tertinggi per item: 5

Dengan demikian skor tertinggi yang bisa dicapai: $30 \times 5 = 150$

Skor terendah per item 1

Dengan demikian skor terendah yang bisa dicapai: 6×1

Untuk mencari *Interval* yaitu:

$$\begin{aligned}
 Interval &= \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Kategori}} \\
 &= \frac{150 - 30}{5} \\
 &= 24
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan diperoleh dari jumlah skor terbesar dikurangi skor terkecil, selisih yang didapat akan menjadi *range* untuk menentukan kategori penilaian responden. Hasilnya adalah sebagai berikut:

- Sangat Tidak Setuju (STS) : skor < 30
- Tidak Setuju (TS) : skor 31 – 55
- Netral : skor 56 – 80
- Setuju (S) : skor 81 – 105
- Sangat Setuju (SS) : skor > 106